

POLÍTICA PÚBLICA: NÚM. WIOA-05-2025**FECHA:** Miércoles, 29 DE ENERO DE 2025**ASUNTO:** **POLÍTICA PÚBLICA PARA:**

- **ACOGERNOS A LA POLÍTICA PÚBLICA ESTATAL NÚM. WIOA-PP-02-24-enmienda 1, PARA LA DEFINICIÓN DE TÉRMINOS PARA LA ELEGIBILIDAD DE LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS BAJO LA LEY WIOA.**
- **DEROGAR LA POLÍTICA PÚBLICA NÚM. WIOA-PP-02-2024 SOBRE LA DEFINICIÓN DE TÉRMINOS PARA LA ELEGIBILIDAD DE LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS BAJO LA LEY WIOA;**

REFERENCIAS:

1. Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés), Ley Pública 113-128 de 22 de julio de 2014, secciones 3(15) y 3(16).
2. Reglamentación Final de WIOA, 20 CFR partes 680.130, 680.630 y 680.660 (19 de agosto de 2016).
3. TEGL No. 19-16: "Guidance on Services provided through the Adult and Dislocated Worker Programs under the Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) and the Wagner-Peyser Act Employment Service (ES), as amended by title III of WIOA, and for Implementation of the WIOA Final Rules" (1 de marzo de 2017).
4. TEGL No. 16-21: Updated National Dislocated Worker Grant Program Guidance (16 de junio de 2022).
5. TEGL 23-19, Change 2 Revisions to Training and Employment Guidance Letter (TEGL) 23-19, Change 1, Guidance for Validating Required Performance Data Submitted by Grant Recipients of U.S. Department of Labor (DOL) Workforce Programs, (May 12, 2023).
6. Documento de Referencia de WIOA – Programa de Trabajadores Desplazados
o <https://ion.workforcegps.org/resources/2018/06/05/16/28/WIOA->

Desk-Reference-Dislocated-Worker-Programs

7. Administración de Adiestramiento y Empleo (ETA) – Página de información de TAA
o <https://www.doleta.gov/tradeact/about-us/>
8. “Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico” Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada.
9. Ley de Ayuda, Alivio y Seguridad Económica por Coronavirus (CARES, por sus siglas en inglés) Ley Pública Núm. 116-136, 27 de marzo de 2020.

I. INTRODUCCIÓN

El concepto de "Trabajadores Desplazados" (TD) es fundamental en el marco de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés), que busca proporcionar apoyo a los individuos afectados por cambios en el mercado laboral, tales como el cierre de empresas o la reubicación de empleos.

La definición de TD, estipulada en la Sección 3(15) de WIOA, abarca cinco (5) categorías específicas, que identifican a los trabajadores que son elegibles para los servicios del programa. Aunque esta definición establece un marco federal, los estados tienen cierta flexibilidad para aplicar los criterios de elegibilidad en sus respectivos contextos. En este sentido, la Administración de Empleo y Adiestramiento (ETA) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL) ha instado a los estados y a las Juntas Locales de Desarrollo Laboral (JLDL) a revisar y ajustar sus políticas, con el fin de garantizar que los trabajadores que califican como desplazados reciban el apoyo adecuado, conforme a la normativa de WIOA. Este enfoque busca no solo mejorar la empleabilidad de los individuos afectados, sino también fortalecer la resiliencia del mercado laboral en general.

II. PROPÓSITO

El propósito fundamental de la definición de términos para la elegibilidad de los trabajadores desplazados bajo la Ley WIOA es proporcionar un marco claro y coherente que permita identificar y brindar apoyo adecuado a aquellos individuos que han sufrido una pérdida significativa de empleo debido a factores fuera de su control. Esta definición es crucial para garantizar que los recursos y servicios del programa lleguen a las personas que más lo necesitan, tales como aquellos que han sido despedidos debido al cierre de empresas, reubicaciones de empleos a otros países, o la desaparición de sectores enteros de la economía.

Al establecer criterios precisos para quién califica como trabajador desplazado, WIOA asegura que el apoyo esté dirigido a aquellos que enfrentan dificultades para encontrar empleo debido a cambios estructurales en la economía, la tecnología o la globalización.

Otro objetivo clave de la definición es garantizar la equidad en la aplicación de los programas de asistencia. Al definir con claridad qué se entiende por "trabajador desplazado", la ley previene la arbitrariedad o el mal uso de los recursos públicos destinados a apoyar la reintegración laboral. Esto es especialmente importante dado que los fondos y servicios disponibles, como la capacitación laboral, la orientación profesional y los programas de asistencia para la colocación, son limitados y deben ser distribuidos de manera eficiente. Al establecer categorías bien definidas, WIOA busca priorizar a aquellos trabajadores que enfrentan las barreras más significativas para su reemplazo, y al mismo tiempo evitar que recursos limitados se asignen a individuos que no cumplen con los criterios de elegibilidad.

Además, la definición de términos dentro del marco de WIOA también tiene un propósito estratégico a nivel económico y social. Al identificar y apoyar a los trabajadores desplazados, la ley contribuye a la reconstrucción y diversificación del capital humano de las regiones afectadas por la pérdida de empleos. Esto no solo beneficia a los trabajadores a nivel individual, sino que también tiene un impacto positivo en las comunidades locales y en la economía en general, al promover la movilidad laboral y la reintegración efectiva de los trabajadores desplazados en sectores en crecimiento. De este modo, la definición de elegibilidad bajo WIOA no solo actúa como un medio para proporcionar asistencia directa, sino que también apoya el desarrollo de una fuerza laboral más resiliente, adaptada a las nuevas demandas del mercado y mejor preparada para enfrentar los retos del futuro.

III. POLÍTICA PÚBLICA

Con el fin de cumplir con los requisitos establecidos por la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés), nos comprometemos a adherirnos a todas las disposiciones de la política pública vigente sobre la definición de términos para la elegibilidad de los trabajadores desplazados. Esta normativa tiene como objetivo asegurar que los individuos que han perdido su empleo debido a causas fuera de su control, o que se encuentran en una situación de desventaja laboral, reciban el apoyo adecuado para su reintegración al mercado laboral. En este sentido, nos aseguraremos de que todos los términos relacionados con la elegibilidad de los trabajadores desplazados sean comprendidos y aplicados correctamente en conformidad con los lineamientos de la política pública.

Además, como parte de nuestra implementación de la Ley WIOA, nos comprometemos a realizar una evaluación adecuada de cada solicitante, asegurando que los criterios de elegibilidad, como la definición de "trabajadores desplazados", sean aplicados de manera coherente y justa. Esto incluye la verificación de la situación laboral y las condiciones que habilitan a un individuo para acceder a los servicios y programas de formación, reasignación y empleo proporcionados bajo dicha ley. Nuestro compromiso con la transparencia y la inclusión garantizará que los trabajadores desplazados tengan la oportunidad de recibir los recursos necesarios para su desarrollo profesional y retorno a un empleo digno.

IV. APROBACIÓN Y VIGENCIA

Esta Política Pública Núm. WIOA-05-2025 será efectiva a partir de su aprobación por los miembros de la Junta Local y la Junta de Directores de Alcaldes del Área Local de Desarrollo Laboral Manatí | Dorado.

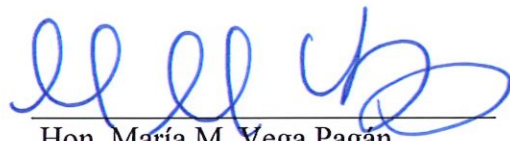
V. FECHA DE EFECTIVIDAD

La Política Pública Núm. WIOA-05-2025 fue aprobada por los miembros de la Junta Local y la Junta de Directores de Alcaldes del Área Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado.

En Veys Alta, Puerto Rico, hoy Miércoles, 29 de enero de 2025.



Sra. Agnelis Laureano Vega
Presidenta Interina
Junta Local de Desarrollo Laboral



Hon. María M. Vega Pagan
Presidenta
Junta de Directores de Alcaldes

Nota: En este documento se estará utilizando el género masculino para hacer referencia a ambos géneros de manera que se facilite la lectura de este. Este estilo de redacción no pretende implicar la supremacía de un género sobre otro.



Definición de términos para la elegibilidad de los trabajadores desplazados bajo la Ley WIOA

Política Pública Núm.:	WIOA-PP-02-24-enmienda 1
Fecha de efectividad:	12 de diciembre de 2024
Dirigido a:	Juntas Locales de Desarrollo Laboral (JLDL) y sus Áreas Locales de Desarrollo Laboral, Juntas de Alcaldes, Operadores del Centro de Gestión Única (CGU/AJC), proveedores de servicios y socios del Sistema de Desarrollo Laboral.
Propósito:	Establecer la orientación e interpretación de la Junta Estatal de Desarrollo Laboral sobre la definición de Trabajador Desplazado (TD) conforme a la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés), con el objetivo de optimizar la participación de estos trabajadores, garantizando al mismo tiempo la provisión de servicios de calidad que faciliten vías efectivas hacia la autosuficiencia económica.

Tabla de Contenido

I. BASE LEGAL	3
II. DEFINICIONES.....	4
III. TRASFONDO.....	6
IV. POLITICA	6
A. Categoría 1 – Trabajador Desplazado	6
B. Categoría 2 – TD por Despido Masivo o Cierre.....	9
C. Categoría 3 – TD Empleado por cuenta propia	10
D. Categoría 4 – TD por tareas domésticas.....	12
E. Designaciones adicionales de Trabajadores Desplazados	14
V. ACCION REQUERIDA.....	15
VI. INTERPRETACIÓN	15
VII. CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD	16
VIII. CUMPLIMIENTO	16
IX. PRÁCTICAS JUSTAS Y ACCESIBILIDAD	16
X. CONTACTO Y ASISTENCIA TÉCNICA	16
XI. DEROGACIÓN	17

I. BASE LEGAL

- Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA por sus siglas en inglés), Ley Pública 113-128, 22 de julio de 2014, secciones 3(15) y 3(16).
- Reglamentación Final de WIOA, 20 CFR partes 680.130, 680.630 y 680.660 (19 de agosto de 2016).
- TEGL No. 19-16: *"Guidance on Services provided through the Adult and Dislocated Worker Programs under the Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) and the Wagner-Peyser Act Employment Service (ES), as amended by title III of WIOA, and for Implementation of the WIOA Final Rules"* (1 de marzo de 2017).
- TEGL No. 16-21: *Updated National Dislocated Worker Grant Program Guidance* (16 de junio de 2022).
- TEGL 23-19, *Change 2 Revisions to Training and Employment Guidance Letter (TEGL) 23-19, Change 1, Guidance for Validating Required Performance Data Submitted by Grant Recipients of U.S. Department of Labor (DOL) Workforce Programs*, (May 12, 2023).
- Documento de Referencia de WIOA – Programa de Trabajadores Desplazados
 - <https://ion.workforcegps.org/resources/2018/06/05/16/28/WIOA-Desk-Reference-Dislocated-Worker-Programs>
- Administración de Adiestramiento y Empleo (ETA) – Página de información de TAA
 - <https://www.doleta.gov/tradeact/about-us/>
- "Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico" Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada.
- Ley de Ayuda, Alivio y Seguridad Económica por Coronavirus (CARES, por sus siglas en inglés) Ley Pública No: 116-136, 27 de marzo de 2020

II. DEFINICIONES

1. **National Dislocated Worker Grants (NDWG)**¹: son subvenciones discrecionales concedidas por el Departamento del Trabajo Federal, en virtud del artículo 170 de la Ley WIOA. Los NDWG proporcionan recursos a los estados y otros solicitantes elegibles para responder a grandes e inesperados eventos de despido que causan pérdidas significativas de empleo. Estos fondos están destinados a ampliar temporalmente la capacidad para atender a los trabajadores desplazados, incluidos los miembros del servicio militar, y satisfacer el aumento de la demanda de servicios de empleo y adiestramiento, con el fin de reemplazar a los trabajadores desplazados y mejorar su empleabilidad y sus ingresos.
2. **Programa de Asistencia por Ajuste en el Comercio (Trade Adjustment Assistance Act (TAA))**²: es un programa federal establecido en virtud de la Ley de Reautorización de la Asistencia para el Ajuste Comercial de 2015 que provee ayuda a los trabajadores que pierden su empleo o cuyas horas de trabajo y salarios se reducen como consecuencia del aumento de las importaciones.
3. **Programa de Trabajadores Desplazados**³: El Programa de Trabajadores Desplazados es uno de los seis programas principales bajo la Ley WIOA y está diseñado para ayudar a los trabajadores a reincorporarse al trabajo lo antes posible y a superar los obstáculos al empleo. Cuando las personas se convierten en trabajadores desplazados como consecuencia de la pérdida de empleo, despidos masivos, las dinámicas del comercio mundial o las transiciones en los sectores económicos, el Programa de Trabajadores Desplazados ofrece servicios para ayudarles a reincorporarse a la fuerza laboral.
4. **Seguro de Desempleo**⁴: es un programa estatal-federal que ofrece beneficios en efectivo a los trabajadores elegibles. La compensación por desempleo beneficia con un ingreso semanal temporero a

¹ <https://www.dol.gov/agencies/eta/dislocated-workers>

² <https://www.dol.gov/general/topic/training/tradeact>

³ [WIOA Adult and Dislocated Worker Program | U.S. Department of Labor \(dol.gov\)](#)

⁴ Cada estado administra su propio programa de seguro por desempleo, siguiendo las pautas de la ley federal. Los estados establecen sus propios requisitos adicionales de elegibilidad, montos de beneficios y duración de los pagos.

trabajadores elegibles que estén desempleados por motivos ajenos a su voluntad y quienes quieren y pueden trabajar.

En Puerto Rico para ser elegible, debe⁵:

- Haber perdido su empleo por motivos ajenos a su voluntad.
- Haber trabajado para un patrono asegurado y registrado en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.
- Registrarse para búsqueda de empleo en cualquiera de las oficinas del Servicio de Empleo, en los Centros de Gestión Única.
- Estar listo para aceptar un nuevo empleo cuando se le ofrezca.
- Tener ingreso por lo menos en dos trimestres en los últimos 18 meses.

Exclusiones:

- Funcionarios ocupando puestos electivos.
- Miembros de la Asamblea Legislativa o Juez.
- Miembro de la Guardia Nacional Estatal o Aérea.
- Empleados temporeros en caso de desastre natural.
- Puestos de Confianza.
- Extranjeros trabajando ilegalmente en territorio americano.
- Trabajo a base de comisiones.

5. **Worker Adjustment and Notification Act (WARN)**⁶: La Ley WARN brinda protección a los trabajadores, sus familias y comunidades al exigir que los empleadores notifiquen con 60 días calendario de anticipación los cierres de plantas y las cesantías masivas. El aviso anticipado provee a los trabajadores y sus familias un tiempo de transición para adaptarse a la posible pérdida de empleo, buscar y obtener empleos alternativos y, si es necesario, ingresar a adiestramiento o readiestramiento que les permita a estos trabajadores competir con éxito en el mercado laboral. La Ley WARN también prevé la notificación a las unidades estatales de trabajadores desplazados para que se pueda proveer asistencia a los trabajadores desplazados con prontitud.

⁵ [https://desempleo.trabajo.pr.gov/reclamantes/{S\(n50egmucqa2kgawfobkhrod5\)}/SolicitudInicio.aspx](https://desempleo.trabajo.pr.gov/reclamantes/{S(n50egmucqa2kgawfobkhrod5)}/SolicitudInicio.aspx)

⁶ 20 CFR Capítulo V Parte 639

III. TRASFONDO

La definición de trabajadores desplazados (TD) según la Sección 3(15) de WIOA incluye cinco categorías identificadas por las subsecciones (A) a (E) de esta política. Aunque la elegibilidad para el programa de TD se basa en la definición establecida por WIOA, los estados tienen cierta flexibilidad en su aplicación. La Administración de Empleo y Adiestramiento (ETA) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL) exhorta a los estados y a las Juntas Locales de Desarrollo Laboral (JLDL) a revisar sus políticas para garantizar que las personas que puedan ser elegibles bajo el Programa de Trabajadores Desplazados reciban los servicios necesarios, siempre y cuando estén en conformidad con WIOA y su reglamentación.

IV. POLÍTICA

La política provee la interpretación y guía de la Junta Estatal de Desarrollo Laboral sobre los términos de las subsecciones de la Sección 3(15) de WIOA, con el objetivo de ampliar el acceso a los servicios para las poblaciones desempleadas y subempleadas. A través de esta política, la Junta Estatal permite la siguiente interpretación de las cinco (5) categorías de TD de WIOA:

A. Categoría 1 – Trabajador Desplazado (TD)

- i. Ha sido **despedido** o desplazado, o ha recibido aviso de terminación o cesantía, del empleo, incluida la separación del servicio militar activo (a menos que haya sido dado de baja deshonrosamente); y
- ii. (1) **Es elegible para** o ha agotado el derecho a la **compensación por desempleo**⁷;

Interpretación: el término '**despedido**' se aclara para referirse a individuos que podrían haber sido '**despedidos**' o separados de sus empleos, pero aun así son elegibles para o han agotado sus beneficios de seguro por desempleo. Por lo tanto, los individuos que son '**despedidos**' y no son elegibles para recibir beneficios del seguro por desempleo, debido a la naturaleza de su despido, no son elegibles bajo el Programa de Trabajadores Desplazados.

⁷ La compensación por desempleo, también se conoce como seguro por desempleo.

Los individuos que han sido separados por causa y/o aquellos que dejaron voluntariamente el empleo, pero que también son elegibles para el seguro por desempleo, pueden ser considerados bajo el término 'despedido'.

Interpretación: el término **"elegible para el seguro por desempleo"** se aclara para significar una persona que cumple con la elegibilidad del Programa de Seguro por Desempleo de Puerto Rico⁸.

- Una persona **no** necesita recibir los beneficios para ser considerada elegible.
- Aquellas personas que han agotado los beneficios del seguro por desempleo ya han demostrado ser elegibles para este beneficio y están incluidas en esta definición.
- Para documentar la elegibilidad del seguro por desempleo en el expediente de un participante, un manejador de caso debe incluir un documento que muestre las cantidades específicas de los beneficios con una referencia al nombre del participante u otra información de identificación, como una "carta de determinación de elegibilidad" y/o una copia impresa del historial de pagos.
- La intención de incluir la terminología del seguro por desempleo en la política de elegibilidad de TD es garantizar el servicio a aquellos que realmente han perdido su trabajo por causas ajenas a su voluntad, en lugar de aquellos que abandonan voluntariamente su empleo o aquellos que son despedidos del empleo por justa causa.

Nota: Puerto Rico interpretará "compensación por desempleo" como cualquier compensación o asistencia recibida bajo el Título A – Disposiciones de Seguro por Desempleo (UI) de la Ley CARES, y cualquier compensación similar recibida bajo leyes federales subsecuentes, incluyendo:

- **Asistencia por Desempleo en Pandemia (PUA)**

⁸ Ver Sección II – Definiciones de esta política

- **Compensación Federal por Desempleo en Pandemia (FPUC)**
- **Compensación de Emergencia por Desempleo en Pandemia (PEUC)**
- **Beneficios Extendidos Federal-Estatal (EB)**
- **Compensación por Desempleo de Trabajador Mixto (MEUC)**

(2) Ha trabajado durante un **período suficiente para demostrar, ante la entidad apropiada en un Centro de Gestión Única (American Job Center) mencionado en la Sección 121(e) de WIOA, un vínculo con la fuerza laboral**, pero no es elegible para la compensación por desempleo debido a ingresos insuficientes o por haber realizado servicios para un empleador que no estaba cubierto por una ley estatal de compensación por desempleo; y

Interpretación: el término "**período suficiente para demostrar... un vínculo con la fuerza laboral**" se interpreta como cualquier trabajo realizado en cualquier ocupación donde el empleado haya trabajado durante dos (2) períodos de pago completos o un (1) mes, lo que sea menor. Esta interpretación se extiende para también reconocer a las personas que han aceptado un empleo temporero en lugar de solicitar beneficios de seguro por desempleo, y por lo tanto pueden ser determinadas elegibles como TD.

iii. Es **poco probable que regrese a una industria u ocupación previa**;

Interpretación: Se considera a una persona "**poco probable que regrese a una industria u ocupación previa**" si ha estado desempleada desde su despido/cesantía o está subempleada debido a varias razones, como la falta de oportunidades de empleo en esa industria u ocupación, disminución de las oportunidades de empleo, o la búsqueda de empleo sin éxito. Por ejemplo:

- ***Destrezas obsoletas:*** Si el solicitante ya no puede cumplir con los requisitos mínimos de trabajo disponibles en su ocupación (por ejemplo, trabajador de oficina sin destrezas de procesamiento de datos, etc.); o

- Impacto local por despidos: Cierre de negocios o despidos que han reducido significativamente las oportunidades laborales en la ocupación del solicitante y el nivel habitual de salario/horario/destrezas; o
- Búsqueda de empleo sin éxito: Cuando el solicitante ha estado disponible y buscando trabajo durante varias semanas y no ha recibido ofertas de trabajo; el "número de semanas" podría variar de 6 a 12 semanas, dependiendo de la ocupación, la economía y/o los esfuerzos de búsqueda de trabajo verificados del solicitante; o
- Limitaciones físicas o discapacidades: Si el individuo ha adquirido recientemente limitaciones físicas o lesiones que limitan su capacidad para realizar el tipo de trabajo del que fue desplazado, pero deben tener un permiso médico para trabajar; o
- Reclamantes activos de UI que están perfilados como "Probables de Agotar Beneficios" o aquellos que ya los agotaron, considerándolos automáticamente dentro de la definición de trabajador desplazado

Notas:

- **La auto-declaración será suficiente para determinar si la persona es poco probable de "regresar a una industria u ocupación anterior."**
- **Debe incluir una explicación razonable de por qué no puede regresar, basada en datos del mercado laboral (LMI) o las razones personales que le impiden hacerlo.**
- La Junta Estatal de Desarrollo Laboral interpreta el término de persona subempleada en la página 14.

B. Categoría 2 – TD por Despido Masivo o Cierre

- i. **Ha sido despedido o desplazado**, o ha recibido un aviso de despido o desplazamiento, del empleo debido a cualquier cierre permanente, o a cualquier **cesantía sustancial**, en una planta, empresa o instalación militar;

Interpretación: Se considera que una persona ha sido **despedida o desplazada** si su empleo ha llegado a su fin de

manera permanente, ya sea debido a un cierre permanente de la empresa, planta o instalación militar, o a una cesantía sustancial en la que se despida a un número significativo de empleados.

*Se interpreta "**cesantía sustancial**" como el despido de al menos cinco (5) personas o el 10% de la fuerza laboral de ese empleador, lo que sea menor.*

- ii. Está empleado en una instalación en la que el empleador ha hecho un **anuncio general** de que dicha instalación cerrará dentro de los 180 días; o

***Interpretación:** En esta política se define un "**anuncio general**" como cualquier comunicado oficial realizado por un empleador o su representante, donde se especifica la intención de cerrar un lugar de empleo (incluido un sitio virtual). Ejemplos de tales anuncios oficiales pueden incluir avisos bajo la Ley WARN, comunicados de prensa, notificaciones enviadas a trabajadores o sindicatos, entre otros.*

- iii. Para fines de elegibilidad para recibir servicios distintos de los servicios de adiestramiento descritos en la Sección 134(c)(3) de WIOA, servicios de carrera descritos en la Sección 134(c)(2)(A)(xii), o servicios de apoyo, está empleado en una instalación donde el empleador ha hecho un anuncio general de que dicha instalación o base militar cerrará;

C. Categoría 3 – TD Empleado por cuenta propia

Estaba **empleado por cuenta propia** (incluido el empleo como agricultor, ganadero o pescador) pero está desempleado como resultado de las **condiciones económicas generales en la comunidad en la que reside la persona** o debido a desastres naturales, una emergencia de salud pública a nivel nacional u otros eventos imprevistos.

***Interpretación:** En esta política se define a un **empleado por cuenta propia** a una persona que, aunque no está sujeta a la autoridad de un empleador o patrono, se encuentra en una situación similar a la de un empleado despedido debido a circunstancias comerciales difíciles. Estas circunstancias pueden incluir:*

1. *Quiebra o cierre de una o más empresas a las que la persona que trabaja por cuenta propia suministraba una proporción importante de productos o servicios; y/o*
2. *Despidos masivos o cierres permanentes de negocios que respaldan una parte significativa de la economía estatal o local; y/o*
3. *Fracaso del negocio de la persona que trabaja por cuenta propia debido a las condiciones económicas generales relevantes.*

Las personas que trabajan por cuenta propia pueden incluir aquellos que cierran permanentemente sus negocios como a los que se encuentran en un período de transición, tratando de salvar su negocio. No es necesario que estén en proceso de quiebra o ejecución hipotecaria para ser considerados bajo esta definición. Los miembros de la familia y los trabajadores agrícolas que dependían económicamente del negocio también pueden ser incluidos.

*El término "**la comunidad en la que reside la persona**" se interpreta como el área geográfica donde vive la persona o como una comunidad industrial, sectorial u ocupacional que puede verse afectada por las condiciones económicas generales. Las condiciones económicas generales pueden incluir la cadena de suministros o la ubicación de la entrega de productos/servicios y pueden extenderse más allá de la ubicación física del individuo o su negocio.*

Evidencia de Condiciones Económicas:

Las personas elegibles bajo esta Sección (C) deben describir su negocio y las condiciones económicas o desastres naturales que contribuyeron a su desempleo. Deben proveer evidencia, como:

- Estados financieros
- Correspondencia comercial
- Anuncios de prensa u otros documentos de respaldo.

D. Categoría 4 – TD por tareas domésticas

Es una persona que ha estado ofreciendo **servicios sin paga** a miembros de la familia en el hogar y que ha sido:

Interpretación: Se interpreta "**servicios sin paga**" como cualquier servicio provisto sin una relación empleador/empleado entre los miembros de la familia.

- i. (a) **Dependiente del ingreso** de otro **miembro de la familia**, pero **ya no cuenta con el apoyo de este ingreso; o**

Interpretación: Se entiende como "**dependiente del ingreso**" el recibir ayuda financiera u otra forma de asistencia de un miembro de la familia para satisfacer necesidades básicas como alimentación, vivienda, ropa, transportación u otras necesidades esenciales para la autosuficiencia.

Se considera "**miembro de la familia**" a cónyuges, hijos dependientes, hijo de cónyuges, nuera, yerno, hermano, hermana, madre, padre, abuelos, nieto, hermanastro, hermanastra, padres del cónyuge, cuñado, cuñada, tía, tío, sobrina, sobrino, tutor, pupilo o pareja doméstica.

"**Ya no cuenta con el apoyo de ese ingreso**" se refiere a la eliminación de la ayuda financiera o de otro tipo que se provee para satisfacer necesidades básicas. Esta definición no se limita a la interrupción total de la asistencia, sino que incluye cualquier reducción que no cubra las necesidades básicas de la persona.

- (b) es el **cónyuge dependiente de un miembro de las Fuerzas Armadas** en servicio activo y cuyo ingreso familiar se ha **reducido significativamente**, debido a un despliegue militar, un llamado u orden de servicio activo, un cambio permanente de base militar o la muerte o discapacidad relacionada con el servicio del miembro; y

Interpretación: Se considera **cónyuge dependiente de un miembro de las Fuerzas Armadas** a la pareja de un

miembro en servicio activo o veterano que cumple con ciertos criterios específicos:

- a. Cualquier veterano que haya fallecido de una discapacidad relacionada con el servicio;*
- b. Cualquier miembro de las Fuerzas Armadas en servicio activo que, en el momento de solicitar la prioridad, esté incluido en una o más de las siguientes categorías y haya estado en esa condición durante un total de más de 90 días:*
 - i. Desaparecido en acción;*
 - ii. Capturado en el cumplimiento de su deber por una fuerza hostil; o*
 - iii. Detenido o internado por la fuerza en el cumplimiento de su deber por un gobierno o potencia extranjera.*
- c. Cualquier veterano que tenga una discapacidad total como resultado de una discapacidad relacionada con el servicio, según lo evaluado por el Departamento de Asuntos de Veteranos; o*
- d. Cualquier veterano que haya fallecido mientras existiera una discapacidad.*

Un cónyuge cuya elegibilidad se deriva de un veterano o miembro del servicio que esté vivo (es decir, las categorías b. o c. anteriores) perdería su elegibilidad si el veterano o miembro del servicio perdiera el estado que es la base de la elegibilidad (por ejemplo, si un veterano con una discapacidad total relacionada con el servicio recibiera una calificación de discapacidad revisada en un nivel más bajo). De manera similar, para un cónyuge cuya elegibilidad se deriva de un veterano o miembro del servicio vivo, esa elegibilidad se perdería al divorciarse del veterano o miembro del servicio.

Se interpreta "**significativamente reducido**" como cualquier reducción en el ingreso familiar debido al despliegue militar.

- ii. está desempleado o **subempleado** y está **teniendo dificultades** para obtener o mejorar el empleo.

Interpretación: Las personas "**subempleados**" incluyen, pero no limitan a:

1. **personas que solo han conseguido empleo a tiempo parcial, por temporada o temporero y que buscan empleo a tiempo completo;**
2. **personas empleadas que cumplen con la definición de una persona de bajos ingresos en la sección 3(36) de WIOA;**
3. **personas empleadas, pero cuyos ingresos actuales del trabajo son inferiores al salario de autosuficiencia establecido por la Junta Local, o no son suficientes teniendo en cuenta su nivel de educación, destrezas y experiencia, o en comparación con los ingresos que devengaban anteriormente o personas que ganan menos de la suma de las tasas salariales trimestrales promedio por industria durante el año más reciente, según los datos publicados por la división de Información del Mercado Laboral;**

El término "tener dificultades" se refiere a la falta de éxito en encontrar empleo o mejorar la situación laboral actual, según lo determinado en una autodeclaración.

E. Categoría 5 – TD Cónyuge de un Miembro de las Fuerzas Armadas

- a. Es el cónyuge de un miembro de las Fuerzas Armadas en servicio activo, y ha experimentado una pérdida de empleo como resultado directo de la reubicación para acomodar un cambio permanente en la estación de servicio de dicho miembro; o
- b. Es el cónyuge de un miembro de las Fuerzas Armadas en servicio activo y cumple con los criterios requeridos por WIOA.

F. Designaciones adicionales de Trabajadores Desplazados

Además de las categorías que establece WIOA, a efectos de esta política también se reconoce a las siguientes personas como TDs:

1. **Individuos desplazados debido al Comercio Exterior**, incluidos aquellos participantes en el Programa de Asistencia por Ajuste en el Comercio (TAA) que forman parte de un grupo de trabajadores cubierto por una petición de comercio certificada. Esto se demuestra por un aumento en las importaciones, un cambio o adquisición en la producción, o una pérdida de ventas y/o producción que contribuido significativamente a la separación o amenaza de separación de dichos trabajadores.
2. **Individuos desempleados por largo término**⁹ que son las personas que han estado desempleadas por 27 semanas o más;

Nota: Los desempleados por largo término pueden incluir a personas originalmente designadas como TDs como parte de una Subvención Nacional para Trabajadores Desplazados (NDWG, por sus siglas en inglés) y que siguen estando desempleadas una vez que ya no reciben fondos de esa subvención.

V. ACCIÓN REQUERIDA

Las JLDL deben utilizar las interpretaciones ampliadas de TD en esta política en el desarrollo de sus políticas y procedimientos para garantizar que todas las personas que puedan ser elegibles como TDs reciban servicios de WIOA. Cualquier política local modificada o desarrollada como resultado de esta política deberá ser enviada al oficial a cargo de su área local a más tardar 60 días después de recibir esta política al correo electrónico: planificacion-validacion@ddec.pr.gov

VI. INTERPRETACIÓN

Las palabras y frases en esta política se interpretarán según el contexto y el significado avalado en el uso común y corriente, salvo cuando se les haya dado una definición específica. Las voces usadas en el tiempo presente incluyen también el futuro; las usadas en el género masculino incluyen el

⁹ Long term unemployed - [Concepts and Definitions \(CPS\) : U.S. Bureau of Labor Statistics \(bls.gov\)](https://www.bls.gov/concepts/and/definitions/cps/)

femenino y neutro, salvo en los casos que tal interpretación resultare absurda; el número singular incluye al plural y el plural incluye al singular, siempre que la interpretación no contravenga el propósito de la disposición.

VII. CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD

Si cualquier disposición de esta política pública fuera impugnada por el Tribunal y declarada inconstitucional o nula, tal decisión no afectará, menoscabará o invalidará las restantes de esta política pública, sino que su efecto se limitará a la disposición o tópico específicamente señalado. La nulidad o invalidez de cualquier disposición o tópico, no afectará o perjudicará en sentido alguno su aplicación o validez en cualquier otro caso, excepto cuando específica y expresamente se invalide para todos los casos.

VIII. CUMPLIMIENTO

La División de Monitoria y Cumplimiento del DDEC revisará la aplicación de las definiciones de términos para la elegibilidad de trabajadores desplazados por parte de las áreas locales durante la monitoría anual para comprobar el cumplimiento de la política estatal y la política local, así como de las leyes y reglamentos federales. El proceso de monitoria de cumplimiento se hará conforme al reglamento de monitoría vigente.

IX. PRÁCTICAS JUSTAS Y ACCESIBILIDAD

Es política de la Junta Estatal de Desarrollo Laboral que todas las personas tengan las mismas oportunidades y el mismo acceso a los servicios e instalaciones físicas sin tener en cuenta la raza, religión, color, sexo, edad, origen nacional o la ascendencia, estado civil, estado parental, orientación sexual, discapacidad o condición de veterano. Las áreas locales son responsables de asegurar el apoyo necesario para los participantes con discapacidades que tengan necesidad de asistencia para el acceso a las instalaciones y los servicios.

X. CONTACTO Y ASISTENCIA TÉCNICA

Todas las Juntas Locales de Desarrollo Laboral y sus áreas locales disponen de apoyo, orientación, adiestramiento y asistencia técnica en torno a los procesos normativos aplicables. Para cualquier pregunta relacionada con

esta política, comuníquese con el Programa de Desarrollo Laboral a desarrollolaboral@ddec.pr.gov.

XI. DEROGACIÓN

Esta política deroga, sustituye y deja sin efecto cualquier norma, carta circular o reglamento promulgado, que esté en conflicto con las disposiciones de esta Política.

Aprobada hoy, 12 de diciembre de 2024, por un número total de 20 miembros de la Junta Estatal de Desarrollo Laboral.